

## VERBALE DI ACCORDO

A Parma, il 13 giugno 2014

tra la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza SpA anche nella sua qualità di Capogruppo,

la Banca Popolare FriulAdria SpA,

la Cassa di Risparmio della Spezia SpA

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OOSLL che si sottoscrivono

premesso che

- l'art. 22 del CCNL 19 gennaio 2012 stabilisce che, d'intesa fra le Parti, possono essere definite a livello di Gruppo *"le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi, tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 48 e 52"*;
- con il "Protocollo sulle Relazioni Sindacali del Gruppo Cariparma – Crédit Agricole" le Parti hanno tra l'altro condiviso di assegnare alla Delegazione Sindacale di Gruppo la funzione di stipulare intese vincolanti per tutte le Società del Gruppo e le rispettive OOS anche in materia di premio aziendale;
- in tale quadro le Parti, esaminati anche i complessivi risultati aziendali relativi all'esercizio 2013 - pure in ragione delle variazioni sull'anno precedente - e tenuto inoltre conto degli andamenti registrati nelle banche del Gruppo dai principali indicatori aziendali di redditività, produttività, efficienza e qualità, si sono date atto che sussistono le condizioni per corrispondere un riconoscimento al personale per l'impegno profuso che ha comportato, malgrado la situazione economica generale e quella specifica del settore, il conseguimento di adeguati livelli di produttività del lavoro nell'esercizio 2013;
- le Parti, in considerazione del permanere del difficile momento economico e sociale, confermando la finalità di abbinare il sostegno al potere d'acquisto delle famiglie all'incremento delle possibilità di accesso delle stesse ai servizi sociali e assistenziali, in coerenza con l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, hanno valutato positivamente anche per il corrente anno di integrare l'offerta di welfare aziendale già presente, prevedendo la possibilità di corrispondere ai dipendenti delle Aziende del Gruppo uno specifico "pacchetto sociale" composto da alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale;
- al riguardo, le Parti hanno convenuto di definire, anche per l'anno 2014, il riconoscimento di un Premio Aziendale Sociale per i dipendenti delle aree professionali e per i quadri direttivi,

**Cariparma**

**FriulAdria**

**Carispezia**

- che verrà quindi erogato a remunerazione della produttività conseguita nel 2013, valorizzando e sostenendo la sopraccitata iniziativa sociale;
- le Parti, inoltre, hanno preso atto di quanto stabilito dal comma 481 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 (c.d. Legge di Stabilità 2013), che ha disposto la proroga, per il 2013 ed il 2014, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro" – già previste per il 2012 dall'art. 33 della legge 12 novembre 2011 n. 183 – ed ha rinviato la definizione delle modalità di attuazione della "speciale agevolazione" introdotta con apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri entro i limiti di onere prefissati;
  - il citato DPCM, emanato il 19 febbraio 2014, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 aprile u.s. e già oggetto della Circolare attuativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14 del 29 maggio 2014, stabilisce all'art. 1, c.1, che *<<per il periodo dal 1° gennaio e il 31 dicembre 2014 l'agevolazione di cui all'art.1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n.228 (c.d."detassazione"), trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 all'imposta sostitutiva [...] e al c.2, << La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui al comma 1, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2014, ad euro 3.000 lordi>>*;
  - le Parti si sono date atto che le erogazioni definite dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività previste dal DPCM, emanato il 19 febbraio 2014 (pubblicato in G.U. del 29 aprile 2014);

si conviene quanto segue

#### **Art. 1 - Premesse**

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

#### **Art. 2 – Premio Aziendale Sociale – criteri di determinazione**

Tenuto conto del conseguimento per l'esercizio 2013 di un utile netto positivo sia a livello di Gruppo, sia delle singole Banche del Gruppo medesimo, viene assegnato, in riferimento all'anno 2013, un "Premio Aziendale Sociale" per il personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi, nelle misure definite dall'art. 4 e secondo i criteri di attribuzione stabiliti dall'art. 6 del presente verbale di accordo.

#### **Art. 3 – Premio Aziendale Sociale – composizione del c.d. "Pacchetto sociale"**

Cariparma

FriulAdria

Carispezia

Il Premio prevede l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito (c.d. "Pacchetto sociale") e composto da tre tipologie:

- ✓ assistenza sanitaria integrativa aziendale (nei limiti di legge – attualmente € 3.615,2) a rimborso delle quote di premio a carico dipendente per l'anno 2014 (anche a copertura dei familiari);
- ✓ previdenza complementare (nei limiti di legge – attualmente € 5.164,57) quale versamento aggiuntivo sulla posizione individuale del dipendente al Fondo Pensione cui sia iscritto (e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti);
- ✓ area formazione ed educazione (sono ammesse al rimborso, nell'ambito del Piano esclusivamente le spese sostenute per i familiari del dipendente e non per il dipendente stesso, nel periodo 01 gennaio 2014 – 21 novembre 2014):
  - spese per la frequenza di asilo nido;
  - spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media, superiore;
  - spese di iscrizione ad Università pubbliche o private riconosciute;
  - spese di iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute;
  - spese di iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti;
  - spese sostenute per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'Estero da istituti/enti certificati riconosciuti;
  - spese di iscrizione ai corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
  - spese per libri di testo scolastici e universitari;
  - spese sostenute per la frequenza di colonie climatiche marittime e montane.

#### **Art. 4 – Premio Aziendale Sociale - valorizzazione**

L'entità del Premio per l'anno 2013 è determinata secondo gli importi lordi annui pro-capite declinati per ciascuna Azienda e per ciascun livello di inquadramento nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo.

#### **Art. 5 – Premio Aziendale Sociale - Possibilità di fruizione**

Ciascun dipendente potrà fruire del Premio, erogato sotto forma di "pacchetto sociale", scegliendo la combinazione tra beni, servizi ed utilità in base all'elenco di cui all'art. 3 secondo le proprie esigenze personali e familiari, nell'ambito dell'importo determinato secondo quanto previsto dall'art.4.

#### **Art. 6 – Premio Aziendale Sociale - Criteri di applicazione**

Fermi i criteri di cui all'art. 48 del CCNL 19/01/2012, le Parti stabiliscono quanto segue.

**Cariparma**

**FriulAdria**

**Carispezia**

- Il Premio sarà erogato al Personale dipendente che abbia prestato servizio nel corso del 2013 e che risulti in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, sulla base degli inquadramenti effettivi al 31 dicembre 2013; in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2013, il Premio compete, superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
- Il Premio per il personale dipendente a tempo parziale è proporzionato alla minore durata dell'orario di lavoro prestato.
- Il Premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, è comprensivo dell'“indennità perequativa” e non è considerato utile ai fini dell'“assegno di rivalsa” di cui all'accordo Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992 eventualmente spettanti.
- Il Premio è escluso dalla determinazione della base retributiva di calcolo della contribuzione datoriale al Fondo Pensione cui il dipendente sia iscritto.

#### **Art. 7 – Clausole finali**

- I contenuti dell'iniziativa relativa al Premio Aziendale Sociale saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il Personale.
- Qualora il dipendente non si trovi nelle condizioni di poter aderire, in tutto o in parte, all'iniziativa di cui sopra, potrà manifestare la propria volontà – entro il 31 luglio 2014 - per una delle seguenti soluzioni alternative, alle quali si applica quanto stabilito dall'art. 6 del presente accordo:
  - fruire del c.d. “Premio Misto”, che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di “pacchetto sociale” – scegliendo la combinazione tra beni, servizi ed utilità in base all'elenco sopra definito dall'art. 3 – ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria; i valori corrispondenti al Premio Misto sono determinati secondo gli importi lordi annui pro-capite declinati per ciascuna Azienda e per ciascun livello di inquadramento nell'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente accordo;
  - percepire l'erogazione dell'intero valore del premio in denaro secondo gli importi lordi annui pro-capite declinati per ciascuna Azienda interessata e per ciascun livello di inquadramento nell'allegato 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- I dipendenti una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Sociale o, alternativamente, al Premio Misto o al premio in denaro non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi stabiliti per le varie componenti del premio; resta inteso che coloro che aderiranno al Premio Aziendale Sociale o al Premio Misto – in quest'ultimo caso, limitatamente alla quota sotto forma di pacchetto sociale - hanno la

possibilità di scegliere il mix di beni, servizi e utilità secondo le proprie esigenze personali e familiari nell'ambito degli importi predefiniti.

- Gli importi di beni, servizi e utilità di cui al Premio Aziendale Sociale o al Premio Misto eventualmente non fruiti dal dipendente non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria degli stessi, ma verranno destinati ad alimentare il Fondo Pensione cui il dipendente sia eventualmente iscritto (e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti).
- Le eventuali componenti monetarie del Premio saranno riconosciute nel mese di agosto 2014. Al fine di agevolare i dipendenti nella fruizione dei beni, servizi o utilità sopra descritti, i rimborsi relativi alle componenti del Premio ad essi collegate potranno, invece, essere richiesti a partire dal mese di agosto ed entro il 21 novembre 2014 così da creare le condizioni per soddisfare al meglio le relative necessità connesse.

#### **Dichiarazione delle Aziende**

Le Aziende si impegnano ad aggiornare periodicamente la Commissione sulla Responsabilità Sociale di Impresa – istituita ai sensi e per gli effetti del Protocollo sulle Relazioni Sindacali del Gruppo - circa gli esiti relativi all'adesione del personale del Gruppo entro il mese di dicembre 2014.

\* \* \*

#### **Personale a tempo determinato**

Al personale a tempo determinato, il premio verrà riconosciuto esclusivamente sotto forma monetaria, secondo le misure definite nell'allegato 3 e le regole in quanto applicabili previste dall'art. 6 del presente accordo.

Il premio in oggetto sarà erogato con le competenze del mese di agosto 2014, sempreché il personale di cui al presente paragrafo risulti ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **Dichiarazione di conformità**

Le Parti dichiarano che quanto previsto dal presente verbale di accordo è strettamente correlato ad indicatori di redditività delle Banche del Gruppo e pertanto costituisce retribuzione di produttività ai fini dell'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 1 comma 481 della legge 228/2012 ed al DPCM 19 febbraio 2014 richiamati in premessa.

**Cariparma**

**FriulAdria**

**Carispezia**

Verbale d'accordo del 13 giugno 2014

ALLEGATO 1

<b>GRADI</b>	<b>PREMIO SOCIALE CARIPARMA</b>	<b>PREMIO SOCIALE FRIULADRIA</b>	<b>PREMIO SOCIALE CARISPEZIA</b>
<b>Quadri direttivi 4^ Livello</b>	<b>2.444,23</b>	<b>2365,38</b>	<b>2523,08</b>
<b>Quadri direttivi 3^ Livello</b>	<b>2.146,15</b>	<b>2076,92</b>	<b>2215,38</b>
<b>Quadri direttivi 2^ Livello</b>	<b>1.907,69</b>	<b>1846,15</b>	<b>1969,23</b>
<b>Quadri direttivi 1^ Livello</b>	<b>1.836,15</b>	<b>1776,92</b>	<b>1895,38</b>
<b>3^ Area Professionale 4^ Livello retributivo</b>	<b>1.740,77</b>	<b>1684,62</b>	<b>1796,92</b>
<b>3^ Area Professionale 3^ Livello retributivo</b>	<b>1.550,00</b>	<b>1500,00</b>	<b>1600,00</b>
<b>3^ Area Professionale 2^ Livello retributivo</b>	<b>1.490,38</b>	<b>1442,31</b>	<b>1538,46</b>
<b>3^ Area Professionale 1^ Livello retributivo</b>	<b>1.430,77</b>	<b>1384,62</b>	<b>1476,92</b>
<b>2^ Area Professionale 3^ Livello retributivo</b>	<b>1.359,23</b>	<b>1315,38</b>	<b>1403,08</b>
<b>2^ Area Professionale 2^ Livello retributivo</b>	<b>1.311,54</b>	<b>1269,23</b>	<b>1353,85</b>
<b>2^ Area Professionale 1^ Livello retributivo</b>	<b>1.275,77</b>	<b>1234,62</b>	<b>1316,92</b>
<b>1^ Area (Livello unico + g. nott.)</b>	<b>1.216,15</b>	<b>1176,92</b>	<b>1255,38</b>
<b>1^ Area (Livello unico)</b>	<b>1.192,31</b>	<b>1153,85</b>	<b>1230,77</b>

Verbale d'accordo del 13 giugno 2014  
ALLEGATO 2

GRADI	PREMIO MISTO CARIPARMA	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA	PREMIO MISTO FRIULADRIA	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA	PREMIO MISTO CARISPEZIA	di cui QUOTA WELFARE	di cui QUOTA MONETARIA
Quadri direttivi 4 <sup>a</sup> Livello	2.365,38	1.182,69	1.182,69	2286,54	1143,27	1143,27	2444,23	1222,12	1222,12
Quadri direttivi 3 <sup>a</sup> Livello	2.076,92	1.038,46	1.038,46	2007,69	1003,85	1003,85	2146,15	1073,08	1073,08
Quadri direttivi 2 <sup>a</sup> Livello	1.846,15	923,08	923,08	1784,62	892,31	892,31	1907,69	953,85	953,85
Quadri direttivi 1 <sup>a</sup> Livello	1.776,92	888,46	888,46	1717,69	858,85	858,85	1836,15	918,08	918,08
3 <sup>a</sup> Area Professionale 4 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.684,62	842,31	842,31	1628,46	814,23	814,23	1740,77	870,38	870,38
3 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.500,00	750,00	750,00	1450,00	725,00	725,00	1550,00	775,00	775,00
3 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.442,31	721,15	721,15	1394,23	697,12	697,12	1490,38	745,19	745,19
3 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.384,62	692,31	692,31	1338,46	669,23	669,23	1430,77	715,38	715,38
2 <sup>a</sup> Area Professionale 3 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.315,38	657,69	657,69	1271,54	635,77	635,77	1359,23	679,62	679,62
2 <sup>a</sup> Area Professionale 2 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.269,23	634,62	634,62	1226,92	613,46	613,46	1311,54	655,77	655,77
2 <sup>a</sup> Area Professionale 1 <sup>a</sup> Livello retributivo	1.234,62	617,31	617,31	1193,46	596,73	596,73	1275,77	637,88	637,88
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g. nott.)	1.176,92	588,46	588,46	1137,69	568,85	568,85	1216,15	608,08	608,08
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico)	1.153,85	576,92	576,92	1115,38	557,69	557,69	1192,31	596,15	596,15

Verbale d'accordo del 13 giugno 2014

ALLEGATO 3

<b>GRADI</b>	<b>PREMIO IN DENARO CARIPARMA</b>	<b>PREMIO IN DENARO FRIULADRIA</b>	<b>PREMIO IN DENARO CARISPEZIA</b>
<b>Quadri direttivi 4^ Livello</b>	<b>2.286,54</b>	<b>2207,69</b>	<b>2365,38</b>
<b>Quadri direttivi 3^ Livello</b>	<b>2.007,69</b>	<b>1938,46</b>	<b>2076,92</b>
<b>Quadri direttivi 2^ Livello</b>	<b>1.784,62</b>	<b>1723,08</b>	<b>1846,15</b>
<b>Quadri direttivi 1^ Livello</b>	<b>1.717,69</b>	<b>1658,46</b>	<b>1776,92</b>
<b>3^ Area Professionale 4^ Livello retributivo</b>	<b>1.628,46</b>	<b>1572,31</b>	<b>1684,62</b>
<b>3^ Area Professionale 3^ Livello retributivo</b>	<b>1.450,00</b>	<b>1400,00</b>	<b>1500,00</b>
<b>3^ Area Professionale 2^ Livello retributivo</b>	<b>1.394,23</b>	<b>1346,15</b>	<b>1442,31</b>
<b>3^ Area Professionale 1^ Livello retributivo</b>	<b>1.338,46</b>	<b>1292,31</b>	<b>1384,62</b>
<b>2^ Area Professionale 3^ Livello retributivo</b>	<b>1.271,54</b>	<b>1227,69</b>	<b>1315,38</b>
<b>2^ Area Professionale 2^ Livello retributivo</b>	<b>1.226,92</b>	<b>1184,62</b>	<b>1269,23</b>
<b>2^ Area Professionale 1^ Livello retributivo</b>	<b>1.193,46</b>	<b>1152,31</b>	<b>1234,62</b>
<b>1^ Area (Livello unico + g. nott.)</b>	<b>1.137,69</b>	<b>1098,46</b>	<b>1176,92</b>
<b>1^ Area (Livello unico + g. nott.)</b>	<b>1.115,38</b>	<b>1076,92</b>	<b>1153,85</b>